

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้ สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒
๘.๑ โครงสร้าง	๑๒
๘.๒ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๓๗
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๙

## ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘ เพื่อ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๘ และประกาศพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ (ระบบแห่ง) หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒ / ๖๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จังหวัดตรัง) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จังหวัดตรัง) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอให้เหมาะสม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอ สามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง การจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอ

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของตำบลแหลมสอม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลแหลมสอม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน :Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะ

ในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๑๐ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้นนอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้

ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายวิชาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ

กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีความครบถ้วนสามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

### ๑. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### สภาพปัญหา

- ๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน ยังไม่สะดวกและไม่ได้มาตรฐาน
- ๑.๒ ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ยังไม่ทั่วถึง ไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้า, ประปา, โทรศัพท์สาธารณะ
- ๑.๓ ปัญหาขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ๑.๔ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๑.๕ ปัญหาขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูฝนจะเกิดปัญหาน้ำท่วม เสมอ และในฤดูแล้งจะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ

#### ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง, สร้างสะพาน คสล., วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ก่อสร้าง/ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและก่อสร้าง/ปรับปรุงถนนลาดยาง
- ๑.๕ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๑.๖ จัดสร้างระบบประปาเพื่ออุปโภค-บริโภคในพื้นที่ และให้มีการขยายเขตประปา หมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๑.๗ ปรับปรุงการโทรคมนาคม และการสื่อสาร ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- ๑.๘ ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตรในพื้นที่
- ๑.๙ จัดหาแหล่งน้ำเก็บไว้สำหรับการอุปโภค-บริโภค

### ๒. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ

#### สภาพปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาต่ำ โดยเฉพาะราคาขายพาราตกต่ำทำให้ราษฎรมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย

๒.๒ ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ

๒.๓ ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน

#### ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำเพื่อเพิ่มรายได้

๒.๖ ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน



๒.๗ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ จัดให้มีศูนย์ข้อมูล ศูนย์อินเทอร์เน็ตชุมชน ห้องสมุดชุมชน

### ๓. ยุทธศาสตร์ด้านสังคม

#### สภาพปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาในการระงับภัยต่าง ๆ อาสาสมัครต่าง ๆ ยังอยู่อย่างกระจัดกระจาย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๓.๓ ปัญหาขาดอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่นรถน้ำ รถดับเพลิง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยูงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๕ ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

#### ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยูงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๓.๖ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๓.๗ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๘ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- ๓.๙ ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ๓.๑๐ อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่าง ๆ ในพื้นที่ให้ความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ
- ๓.๑๑ จัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย
- ๓.๑๒ ประสานสถานีอนามัยจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน
- ๓.๑๓ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

### ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### สภาพปัญหา

- ๔.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ปัญหางบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้การบริหารงานในภาระหน้าที่รับผิดชอบไม่สามารถตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง
- ๔.๔ ปัญหาวัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้านเริ่มสูญหาย เนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง

#### ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๔.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๔.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

### ๕. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### สภาพปัญหา

- ๕.๑ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

- ๕.๓ ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรก่อให้เกิดปัญหาการตกค้างของสารเคมีในดินและแหล่งน้ำ
- ๕.๔ ปัญหาขยะมูลฝอยในชุมชน
- ๕.๕ ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

**ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ**

- ๕.๑ จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ สร้างจิตสำนึกในด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- ๕.๔ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ๕.๖ รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมนำให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อม

ที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน พึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข อนุภาคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข อนุภาค (มาตรา ๑๖(๕))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จะต้องมีการรอบ อัตรากำลังที่สมบูรณ์ และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

**หมายเหตุ :** มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒) มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอน กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม นำภารกิจที่ได้ วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรอง ดังนี้

### ภารกิจหลัก

- (๑) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๒) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๓) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- (๔) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๕) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๖) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๗) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- (๘) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

- (๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- (๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๓) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม เป็นขนาดกลางโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ(โดยให้แยกประเภทด้วย) จำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๗ อัตรา รวม กำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๗ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นมากจากเดิมและมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ด้านอื่นๆ

หรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติการงานนอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อให้แก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตตำบลแหลมสอม ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว คณะกรรมการฯ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ เพื่อที่จะดำเนินการแก้ไขปัญหาภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้าง

เพื่อให้การบริหารงานสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่จะมีเพิ่มขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อความสมดุลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ถู้อนุมัติปฏิบัติตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่ ก.อบต.กำหนด

### ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> -การบริหารงานทั่วไป - การบริหารงานบุคคล - การพัฒนาบุคลากร -การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร -กิจการทะเบียน -การปกครอง -การประชาสัมพันธ์ -งานกฎหมายและคดี -การร้องทุกข์ ร้องเรียน - งานวินัย - การประสานงาน	<b>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> <b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b> -งานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานบุคคล - งานพัฒนาบุคลากร -งานพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร -งานกิจการทะเบียน -งานการปกครอง -งานประชาสัมพันธ์ -งานกฎหมายและคดี -งานร้องทุกข์ ร้องเรียน - งานวินัย - งานประสานงาน -กิจการสภา	

<ul style="list-style-type: none"> <li>-กิจการสภา</li> <li>-การเลือกตั้ง</li> <li>-การจัดทำคำสั่งประกาศ</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานวิชาการและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานวิชาการและแผน</li> <li>-การจัดทำงบประมาณ</li> <li>-การติดตามผลการดำเนินงานตามงบประมาณ</li> <li>-การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณ</li> <li>-การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การบริหารทั่วไป</li> <li>-การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>-การดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>-การป้องกันอัคคีภัย</li> <li>-ศูนย์วิทยุสื่อสาร</li> <li>-การวางแผนป้องกันภัย</li> <li>-การประชุมสัมพันธ์ ป้องกันภัย</li> <li>-การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-งานเลือกตั้ง</li> <li>-งานจัดทำคำสั่งประกาศ</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานวิชาการและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานวิชาการและแผน</li> <li>-งานจัดทำงบประมาณ</li> <li>-งานติดตามผลการดำเนินงานตามงบประมาณ</li> <li>-งานวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณ</li> <li>-งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การบริหารทั่วไป</li> <li>-การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>-งานดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>-งานป้องกันอัคคีภัย</li> <li>-ศูนย์วิทยุสื่อสาร</li> <li>-การวางแผนป้องกันภัย</li> <li>-การประชุมสัมพันธ์ ป้องกันภัย</li> <li>-งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ</li> </ul>	
<p><b>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การบริหารทั่วไป</li> <li>-งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร</li> <li>-งานวิชาการให้บริการด้านวิชาการการเกษตร</li> <li>-งานสวัสดิการการเกษตร</li> <li>-งานส่งเสริมความรู้การเกษตร</li> <li>-ส่งเสริมพืชผักสวนครัวและผลไม้</li> <li>-อนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้</li> <li>-ป่าไม้ชุมชน</li> <li>-ขุดลอกแหล่งน้ำคูคลองเพื่อการเกษตร</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข</li> <li>-การป้องกันและบำบัดยาเสพติด</li> <li>-การป้องกันและบำบัดโรคเอดส์</li> <li>-งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>-งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น ๆ</li> </ul> <p>สาธารณสุขอื่น ๆ</p>	<p><b>๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การบริหารทั่วไป</li> <li>-งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร</li> <li>-งานวิชาการให้บริการด้านวิชาการการเกษตร</li> <li>-งานสวัสดิการการเกษตร</li> <li>-งานส่งเสริมความรู้การเกษตร</li> <li>-ส่งเสริมพืชผักสวนครัวและผลไม้</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ป่าไม้ชุมชน</li> <li>-ขุดลอกแหล่งน้ำคูคลองเพื่อการเกษตร</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข</li> <li>-งานป้องกันและบำบัดยาเสพติด</li> <li>-งานป้องกันและบำบัดโรคเอดส์</li> <li>-งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>-งานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น ๆ</li> <li>-งานบริการสาธารณสุข</li> <li>-งานสาธารณสุขอื่น ๆ</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริการสาธารณสุข</li> <li>- งานสาธารณสุขอื่น ๆ</li> <li>- งานวิจัยสาธารณสุข</li> </ul> <p><b>๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- การสังคมสงเคราะห์</li> <li>- การสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- การสวัสดิการสังคม</li> <li>- การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ</li> <li>- การบริการสาธารณสุข</li> <li>- การวางแผนสถิติด้านสังคมสงเคราะห์</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน</li> <li>- การจัดตั้งประชาคม</li> <li>- การประชาสัมพันธ์</li> <li>- การจัดเก็บสถิติข้อมูล</li> <li>- การจัดประชุมสัมมนา</li> <li>- กิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ</li> <li>- การรณรงค์กิจกรรมเพื่อให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ อาชญากรรม</li> <li>- การรณรงค์กิจกรรมที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เช่น การส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสงเคราะห์ประชาชนผู้ด้อยโอกาส</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิจัยสาธารณสุข</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสงเคราะห์ผู้สูงอายุ</li> <li>- การบริการสาธารณสุข</li> <li>- งานวางแผนสถิติด้านสังคมสงเคราะห์</li> </ul> <p><b>๑.๘ งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน</li> <li>- งานจัดตั้งประชาคม</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานจัดเก็บสถิติข้อมูล</li> <li>- งานจัดประชุมสัมมนา</li> <li>- งานให้ความรู้ทางด้านวิชาการ</li> <li>- งานรณรงค์กิจกรรมเพื่อให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ อาชญากรรม</li> <li>- การรณรงค์กิจกรรมที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เช่น การส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสงเคราะห์ประชาชนผู้ด้อยโอกาส</li> </ul>	
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี การตรวจสอบบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี การตรวจสอบบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul>	



<p>- กิจกรรมทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง และการบัญชี</p> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- การพัฒนาและการจัดเก็บรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- การทรัพย์สิน</li> <li>- การซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ</li> </ul>	<p>- กิจกรรมทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง และการบัญชี</p> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> <li>- งานพัฒนาและการจัดเก็บรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> <li>- งานทรัพย์สิน</li> <li>- งานซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ</li> </ul>	
<p><b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)</b></p>	<p><b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่)</b></p>	<p><b>หมายเหตุ</b></p>
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจออกแบบ</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานศูนย์เครื่องจักรกล</li> <li>- งานควบคุมอาคารผังเมือง</li> <li>- งานควบคุมการซ่อมบำรุงทาง/เครื่องจักร</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานกิจการประปา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานผลิตน้ำประปา</li> <li>- งานจำหน่ายและบริการน้ำประปา</li> <li>- งานมาตรวัดน้ำ</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานไฟฟ้าถนน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การวิศวกรรม</li> <li>- การสาธารณสุขโรค</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจออกแบบ</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> <li>- งานตรวจสอบการก่อสร้าง</li> <li>- งานศูนย์เครื่องจักรกล</li> <li>- งานควบคุมอาคารผังเมือง</li> <li>- งานควบคุมการซ่อมบำรุงทาง/เครื่องจักร</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานกิจการประปา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานผลิตน้ำประปา</li> <li>- งานจำหน่ายและบริการน้ำประปา</li> <li>- งานมาตรวัดน้ำ</li> <li>- งานธุรการ</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานไฟฟ้าถนน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานสาธารณสุขโรค</li> <li>- งานสถานที่ ไฟฟ้าสาธารณะ</li> </ul>	

<p>- งานสถานที่ไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p><b>๓.๔ งานสวนสาธารณะ</b></p> <p>- การก่อสร้างปรับปรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ</p> <p>- สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ</p> <p><b>๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</b></p> <p>- ระบบการรักษาความสะอาด</p> <p>- ระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p><b>๓.๖ งานบำบัดน้ำเสีย</b></p> <p>- ระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย</p> <p>- ระบบการรักษาความสะอาดคูคลองระบายน้ำ</p>	<p><b>๓.๔ งานสวนสาธารณะ</b></p> <p>- การก่อสร้างปรับปรุงดูแลรักษาสวนสาธารณะ</p> <p>สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ</p> <p><b>๓.๕ งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</b></p> <p>- ระบบการรักษาความสะอาด</p> <p>- ระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> <p><b>๓.๖ งานบำบัดน้ำเสีย</b></p> <p>- ระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย</p> <p>- ระบบการรักษาความสะอาดคูคลอง ระบายน้ำ</p>	
<p><b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)</b></p>	<p><b>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)</b></p>	<p><b>หมายเหตุ</b></p>
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</b></p> <p>-การบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา</p> <p>-การบริหารงานบุคคล</p> <p>-การบริหารการศึกษา</p> <p>-การวางแผนและสถิติ</p> <p>-การเงินและบัญชี</p> <p><b>๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</b></p> <p>-งานโรงเรียน</p> <p>-งานนิเทศน์</p> <p>-กิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>-การบริการผลิตสื่อการสอน</p> <p>-กิจกรรมนักเรียน</p> <p>-การบริการสนับสนุนการศึกษา</p> <p><b>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</b></p> <p>-การบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</p> <p>- งานวางแผน</p>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๔.๑ งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา</b></p> <p>-งานบริหารงานบุคคล</p> <p>-งานบริหารการศึกษา</p> <p>-งานวางแผนและสถิติ</p> <p>-งานการเงินและบัญชี</p> <p><b>๔.๒ งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา</b></p> <p>-งานโรงเรียน</p> <p>-งานนิเทศน์</p> <p>-งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>-งานการบริการผลิตสื่อการสอน</p> <p>-งานกิจกรรมนักเรียน</p> <p>-งานบริการสนับสนุนการศึกษา</p> <p><b>๔.๓ งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับ ศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ</b></p> <p>- งานวางแผน</p> <p><b>๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ</b></p> <p>-งานส่งเสริมกิจกรรมกีฬา</p> <p>-งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ</p> <p><b>๔.๕ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น</b></p>	

<p><b>๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา</li> <li>-งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ</li> </ul> <p><b>๔.๕ งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ส่งเสริมการศาสนา</li> <li>-ฌาปนกิจสถาน</li> <li>-อนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต</li> <li>-ประเพณีท้องถิ่น</li> <li>-อนุรักษ์โบราณสถานโบราณวัตถุและงานศิลปะ</li> <li>-ภูมิปัญญาชาวบ้าน</li> <li>-งานปลูกฝังจิตสำนึก</li> </ul> <p><b>๔.๖ งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว</li> <li>-ให้บริการท่องเที่ยว</li> <li>-งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>-อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมการศาสนา</li> <li>-งานฌาปนกิจสถาน</li> <li>-งานอนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต และประเพณีท้องถิ่น</li> <li>-งานอนุรักษ์โบราณสถานโบราณวัตถุและงานศิลปะ</li> <li>-งานภูมิปัญญาชาวบ้าน</li> <li>-งานปลูกฝังจิตสำนึก</li> </ul> <p><b>๔.๖ งานวิชาการวางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว</li> <li>-งานบริการท่องเที่ยว</li> <li>-งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> <li>-งานอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว</li> </ul>	
--	--	--

## ๘.๒ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง (ภาคผนวก) มาบันทึกข้อมูล ดังนี้

### วิสัยทัศน์ในการพัฒนา ของ อบต.แหลมสอม

“แหลมสอมต้องก้าวไกล มีน้ำไหล ไฟสว่าง หนทางสะดวก การสื่อสารฉับไว ทันสมัยสู่อาเซียน ชาวบ้านต้องอยู่ดีมีสุข ยกระดับคุณภาพชีวิต อยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่คงไว้ซึ่งสภาพธรรมชาติ ปราศจากมลพิษและมีชีวิตที่ปลอดภัย”

### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญา  
ท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

### พันธกิจ

- ๑ สร้าง จัดทำ พัฒนาระบบน้ำดื่ม น้ำใช้ และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่มีคุณภาพและเพียงพอ
- ๒ สร้าง ปรับปรุง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการคมนาคมขนส่งที่ได้มาตรฐานและสะดวกในการสัญจรครอบคลุมและครบวงจร
- ๓ ส่งเสริม ปรับปรุง พัฒนาการผลิตทางการเกษตรและการปศุสัตว์พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน โดยเน้นการพัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่และความต้องการของตลาด
- ๔ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กร ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ๖ พัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๗ จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อสภาวะแวดล้อมที่และท้องถิ่นน่าอยู่

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่ง /สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b> หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๑	<b>ลูกจ้างประจำ</b> เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
	<b>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>ประเภทผู้มีทักษะ</b>								
๑๔	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๑๕	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>รวมสำนักปลัด</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่ง /สายงาน	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	<b>กองคลัง</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕	<b>ลูกจ้างประจำ</b> เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> <b>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> <b>ประเภทผู้มีทักษะ</b>								
๙	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน	๑	๑	๑	-	-	-๑	-	)
	<b>รวมกองคลัง</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๘</b>	<b>-</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	
	<b>กองช่าง</b>								
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> <b>ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b>								
๕	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ประเภทผู้มีทักษะ</b>								
๖	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๘	คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวมกองช่าง</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ ชื่อตำแหน่ง /สายงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b> ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ครู ศศ.๑	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๔	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ</b> ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(ผช.หัวหน้าศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก) (ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๙ ลว ๑๒ ก.ย. ๖๐ (เรื่อง การชักข้อแนะทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างในสถานศึกษา(รร./ศพด.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๕	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีทักษะ</b> ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๒
๖	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๑
	<b>รวมกองการศึกษาฯ</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๔</b>	-	-	-	
	<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๙</b>	<b>๔๘</b>	<b>๔๘</b>	<b>+๒</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

๑) ปลัด อบต.แหลมสอม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๕๙,๖๗๐	๗๑๖,๐๕๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐

๒) รองปลัด อบต.แหลมสอม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๔,๘๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๒. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑) สำนักงานปลัด อบต.แหลมสอม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๒๙,๔๗๐	๓๕๓,๖๕๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐
๒	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน (ปก./ชก.)	๑	๒๔,๔๙๐	๒๙๓,๘๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐
๓	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑๙,๔๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐
๔	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๒๓,๓๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐
๕	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑๗,๘๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๒๑,๗๑๐	๒๖๐,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๘	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๔,๘๕๐	๑๗๘,๒๐๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑๒,๑๔๐	๑๔๕,๖๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ ทักษะ)	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐
๑๒	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐



๒) ในปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ	เงินเดือน ขั้นสูง	เงินเดือน ที่ต้องตั้งไว้
๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๕๐๐	-	๑๓๘,๐๐๐
๒	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

ในปี ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

### ๓. กองคลัง

๑) กองคลัง อบต.แหลมสอม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน/ ค่าตอบแทน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๒๑,๗๑๐	๒๖๐,๕๒๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐
๓	เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๘๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๘๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๘,๑๙๐	๒๑๘,๒๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๑๑,๑๔๐	๑๓๓,๖๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้(ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๙,๘๓๐	๑๑๗,๙๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๘	ลูกมือช่างแผนที่ภาษีและทะเบียน ทรัพย์สิน(ภารกิจ ทักษะ)	๑	๑๑,๒๕๐	๑๓๕,๐๐๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒, ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

### ๔. กองช่าง

๑) กองช่าง อบต.แหลมสอม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๑,๕๓๐	๓๗๘,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑๔,๓๑๐	๑๗๑,๗๒๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๔	นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๕	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า(ภารกิจ คุณวุฒิ)	๑	๙,๘๓๐	๑๑๗,๙๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐
๖	พนักงานขับรถยนต์(บรรทุกุขะ ภารกิจ ทักษะ)	๑	๑๑,๖๒๐	๑๓๙,๔๔๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๗	คนงานประจำรถขยะ (ภารกิจ ทักษะ)	๒	๑๘,๘๐๐	๒๒๕,๖๐๐	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐	๙,๘๔๐
๘	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๙	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม อบต.แหลมสอม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง  
๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๖,๓๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๒๒,๙๘๐	๒๗๕,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๙,๔๘๐
๓	ครู (อุดหนุนจากรัฐ)	๔	๘๔,๗๓๐	๑,๐๑๖,๗๖๐	๔๐,๖๘๐	๔๒,๓๐๐	๔๓,๙๙๐
๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้ช่วยหัวหน้าศพด.) (อุดหนุนจากรัฐ) ผู้มีคุณวุฒิ	๒	๓๖,๘๖๐	๔๔๒,๓๒๐	๑๗,๗๐๐	๑๘,๔๐๐	๑๙,๑๔๐
๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ) ผู้มีทักษะ	๒	๑๘,๘๐๐	๒๒๕,๖๐๐	๙,๑๒๐	๙,๖๐๐	๙,๘๔๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก(อุดหนุนจากรัฐ)	๓	๒๗,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๐	๐	๐
๗	คนสวน	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๑ , ๒๕๖๒ , ๒๕๖๓ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น

๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๗,๐๖๕,๐๐๐ บาท	๓๘,๙๑๘,๒๕๐ บาท	๔๐,๘๖๔,๑๖๓ บาท

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงาน ให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพ ของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการ ใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ องค์กรบริหารส่วนตำบลแหลมสอม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลแหลมสอมจึงตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

(๑) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๒) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์กรบริหารส่วนตำบลแหลมสอมเป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

(๔) จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

(๕) ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

(๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

(๘) ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

### ๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน  
จ้าง ดังนี้

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม  
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน  
บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศ ก.ธ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ  
พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบกับประกาศ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและ  
เป็นเครื่องกำกับความพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม แลถูกต้องกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ประกาศ ณ วันที่                      เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม

## วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคล

“ภายในปี งบประมาณ ๒๕๖๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จะมีความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิตมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญการในหน้าที่ มีอัธยาศัยเต็มใจให้บริการประชาชน และประชาชนต้องได้รับความพึงพอใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่”

### การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร ( Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

### การวิเคราะห์ด้านบุคลากร

<b>S</b> จุดแข็ง	<b>W</b> จุดอ่อน
<ol style="list-style-type: none"><li>มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ส่วนตำบล</li><li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยง</li></ol> กฏระเบียบ กับการทุจริต	<ol style="list-style-type: none"><li>มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหาร</li><li>ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li><li>มีภาระหนี้สิน</li><li>ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึง</li></ol> ของราชการ
<b>O</b> โอกาส	<b>T</b> ข้อจำกัด
<ol style="list-style-type: none"><li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชน ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li><li>มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.</li></ol> ปัญหา อุปสรรค อุปสรรค อุปสรรค	<ol style="list-style-type: none"><li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</li><li>ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li><li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู</li></ol> เศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด
<ol style="list-style-type: none"><li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

## การวิเคราะห์ในระดับองค์กร

**S**

### จุดแข็ง

- บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายที่
- การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
- อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
- มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี  
สาย
- ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
- มีระบบบริหารงานบุคคล

**W**

### จุดอ่อน

- ขาดความกระตือรือร้น
- มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
- พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บาง  
งานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น  
เกษตร ช่าง สิ่งแวดล้อม
- วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงาน  
บริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
- สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ  
สำหรับ ใช้ อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่  
ครบถ้วน

**O**

### โอกาส

- ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี
- มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
- บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต  
กลุ่ม  
อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติ  
ของประชาชนได้ดี
- บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี ,  
ปริญญาโทเพิ่มขึ้น

**T**

### ข้อจำกัด

- มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก  
ความสัมพันธ์แบบ เครือญาติ ในชุมชน การ  
ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบ  
ญาติพี่น้อง
- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน  
ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้  
หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ  
ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่  
จำนวนประชากร และภารกิจ

1. สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยเพิ่มเงินรางวัล หรือค่าตอบแทนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจ
2. จัดตั้งกองทุนสำหรับการออมในองค์กร เพื่อลดภาระหนี้สิน
3. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้
4. สรรหา หรือประชาสัมพันธ์รับ โอน(ย้าย) เพื่อลดปัญหาขาดแคลนบุคลากร
5. ตั้งงบประมาณให้เพียงพอในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน
6. จัดกิจกรรม 5 ส. เพื่อปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ดู สะอาด สะดวกใช้ สะดวกเก็บ

### การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยเทคนิค ( SWOT analysis )

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑. ผู้บริหารที่รับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ</p> <p>๒. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และอัตราตำแหน่งช่างมีเพียงพอ</p> <p>๓. มีเครื่องมือ เครื่องจักร ทันสมัย เพียงพอต่อการดำเนินงาน</p> <p>๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณให้มากเป็นลำดับแรก</p> <p>๕. ประชาชนให้ความสนใจ ติดตามตรวจสอบ</p> <p>๖. สาธารณูปโภคด้านประปา ไฟฟ้า ส่วนกลางดูแลรับผิดชอบ</p>	<p>๑. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบ มีการหลีกเลี่ยงหรือฝ่าฝืนการจัดทำผังเมือง การปลูกสร้างอาคาร</p> <p>๒. ขาดบุคลากรทางด้านการขนส่งและการจราจร</p> <p>๓. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจน เป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้แต่ละปีมีการปรับปรุงแผนพัฒนาเทศบาลระยะสั้นและระยะยาวหลายครั้ง</p> <p>๔. โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและใช้งบประมาณมาก ขาดการติดตามประเมินผล ทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ</p> <p>๕. ขาดการประสานงานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการและด้านการวางผังเมือง</p> <p>๖. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก แต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น</p>



๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๒. ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจในงานด้านสาธารณสุข</p> <p>๓. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น</p> <p>๔. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ</p> <p>๕. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ</p> <p>๖. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข</p> <p>๗. มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร</p> <p>๘. มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสนองความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น</p> <p>๙. มีสาธารณูปโภคที่พอเพียง</p>	<p>๑. อบต. มีบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับวิชาชีพเฉพาะจำนวนน้อย ตามศักยภาพของสถานบริการด้านสาธารณสุข มีข้อจำกัดในระบบสุขภาพถ้วนหน้า</p> <p>๒. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย</p> <p>๓. มีเด็กจรจัดเข้ามาในเขตเทศบาลมาก</p> <p>๔. งบประมาณมีน้อย</p> <p>๕. มีประชากรแฝงอพยพอยู่อาศัยในเขตเทศบาล</p> <p>๖. มีโรคระบาดทุกปี</p> <p>๗. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตเทศบาลมีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปได้ด้วยความลำบาก</p>

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ เพียงพอสำหรับป้องกันสาธารณสุขและภัยอาคารสูง</p> <p>๒. มีองค์กรเอกชนที่สนับสนุนช่วยเหลือ การรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับชุมชนในเขตเทศบาล โดยเทศบาลให้ความสำคัญและอุดหนุนงบประมาณ</p> <p>๓. รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนการแก้ปัญหาอาชญากรรม</p> <p>๔. ผู้บริหารกำหนดนโยบายให้โรงเรียนสีขาวปลอดยาเสพติดและส่งเสริมการกีฬาแก่เยาวชน</p>	<p>๑. มีการอพยพแรงงานมาในเขตเทศบาล บุกรุกที่สาธารณะ ส่วนหนึ่งประกอบอาชีพหาบเร่แผงลอย</p> <p>๒. มีสถานบันเทิง ตั้งในเขตเทศบาลจำนวนมากก่อเกิดปัญหาการมั่วสุมเสพยาเสพติด และเปิดบริการเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด</p> <p>๓. การก่อสร้างอาคาร ตลาด ที่อยู่อาศัยในเขตพาณิชย์ ก่อนมีกฎหมายควบคุมอาคารและผังเมืองบังคับไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>๔. มีชุมชนแออัดหลายแห่ง ก่อปัญหาด้านการอนามัยความปลอดภัยและปัญหาอาชญากรรม</p>

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑. มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่หลากหลาย ทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว</p> <p>๒. โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน สะดวก สามารถเชื่อมโยงได้ทั้งกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ตอนล่าง และเขตพื้นที่สี่เหลี่ยมเศรษฐกิจ</p> <p>๓. รัฐบาลส่งเสริมการค้า การลงทุน</p> <p>๔. มีโรงงานอุตสาหกรรมเซรามิกจำนวนมาก</p> <p>๕. มีการคุ้มครองแรงงานและการสร้างหลักประกันความมั่นคงให้แก่แรงงาน</p> <p>๖. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ</p> <p>๗. เทศบาลมีกรอบงานและภารกิจการท่องเที่ยวให้ปฏิบัติ</p> <p>๘. มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความพร้อมทางด้านวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น มีเอกลักษณ์ที่คนทั่วไปรู้จัก คือ รถม้า</p>	<p>๑. คุณภาพสินค้าขาดการพัฒนาปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย</p> <p>๒. ไม่มีศูนย์รวมจำหน่ายสินค้าและสาธิตงานหัตถกรรม สินค้าพื้นเมือง และของที่ระลึก เช่น เครื่องเคลือบดินเผา กระจาดสา ผ้าทอ กระจาดใยสับปะรด เป็นต้น</p> <p>๓. ผู้สืบทอดงานฝีมือพื้นบ้านที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นมีไม่มาก</p> <p>๔. เทศบาลขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้าน พาณิชยกรรม</p> <p>๕. มีปัญหาความยากจนในชุมชน</p> <p>๖. ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมเพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p>๗. งบประมาณการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง เช่น ป้ายบอกทาง ป้ายประชาสัมพันธ์ เอกสารแนะนำการท่องเที่ยว เป็นต้น</p> <p>๘. แหล่งท่องเที่ยวบางแห่งเสื่อมโทรม ขาดการควบคุมมาตรฐานทรัพยากรท่องเที่ยวขาดการจัดระเบียบ ความเรียบร้อยในบริเวณแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๙. ธุรกิจนำเที่ยวและกิจกรรมต่อเนื่องมีการแข่งขันค่อนข้างต่ำ</p>

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชนและชุมชน</p> <p>๒. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย</p> <p>๓. กระแสความรู้สึกรักการเกิดมลพิษทางน้ำและอากาศเกิดจากการไม่วางแผนดำเนินการป้องกันบำบัดให้เป็นระบบมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. จังหวัด/อำเภอ ให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย</p>	<p>๑. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย</p> <p>๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มี ความรู้ ประสบการณ์ ในการดูแลสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง และต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. ระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ไม่ทันสมัย</p> <p>๕. งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอ ต้องได้รับเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง</p> <p>๖. ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะและไม่มีมาตรการการป้องกันแก้ไข</p>

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

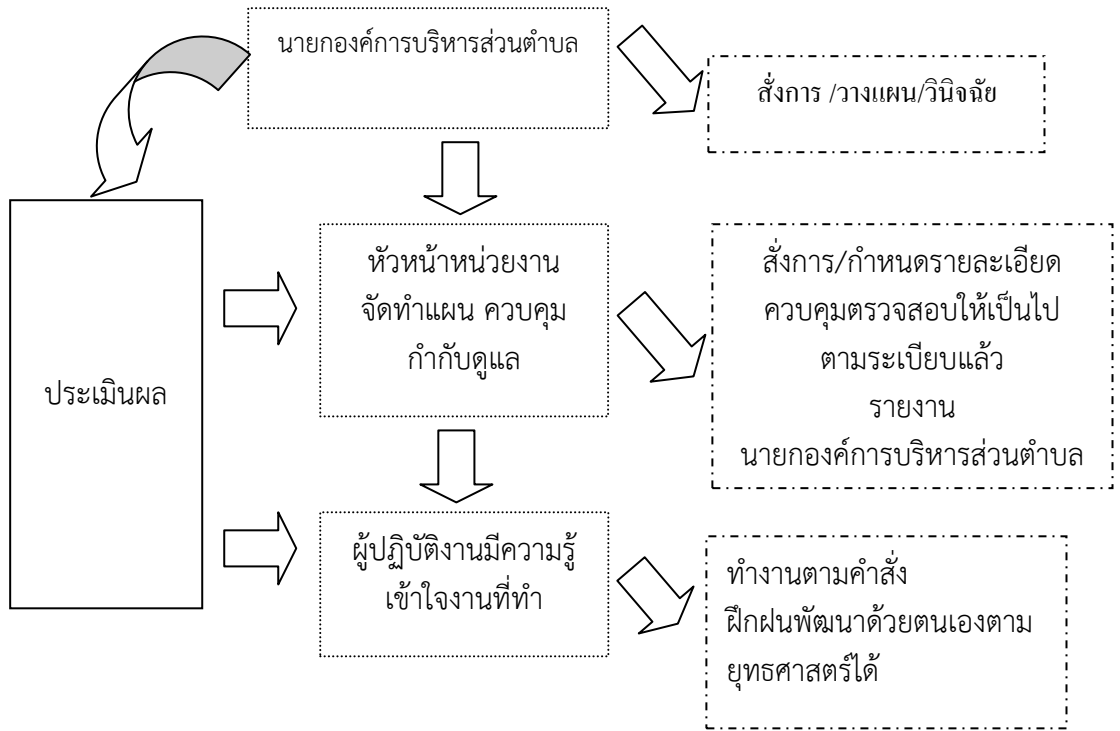
จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
ด้านศาสนา	ด้านศาสนา
<p>๑. จังหวัด อำเภอ ให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา</p> <p>๒. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการส่งเสริมศาสนา</p> <p>๓. มีการยกย่องเชิดชูผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนา และคุณธรรม จริยธรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๔. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ</p> <p>๕. มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่</p> <p>๖. มีโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์ที่มีคุณค่า</p> <p>๗. มีการยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๘. มีพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มีกฎกระทรวง ระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>๑. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ</p> <p>๒. งบประมาณไม่เพียงพอ</p> <p>๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนามีน้อย</p> <p>๔. การพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมการศาสนา ทำได้ไม่เต็มที่ ด้านศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๕. ขาดบุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรม</p> <p>๖. เยาวชนในเขตเมืองไม่ค่อยให้ความสนใจในการสืบสาน อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง</p> <p>๗. เยาวชนและประชาชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ซึ่งได้รับอิทธิพลจากสื่อต่างๆ</p> <p>๘. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์ในการเก็บรวบรวม เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญา ท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย</p>

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

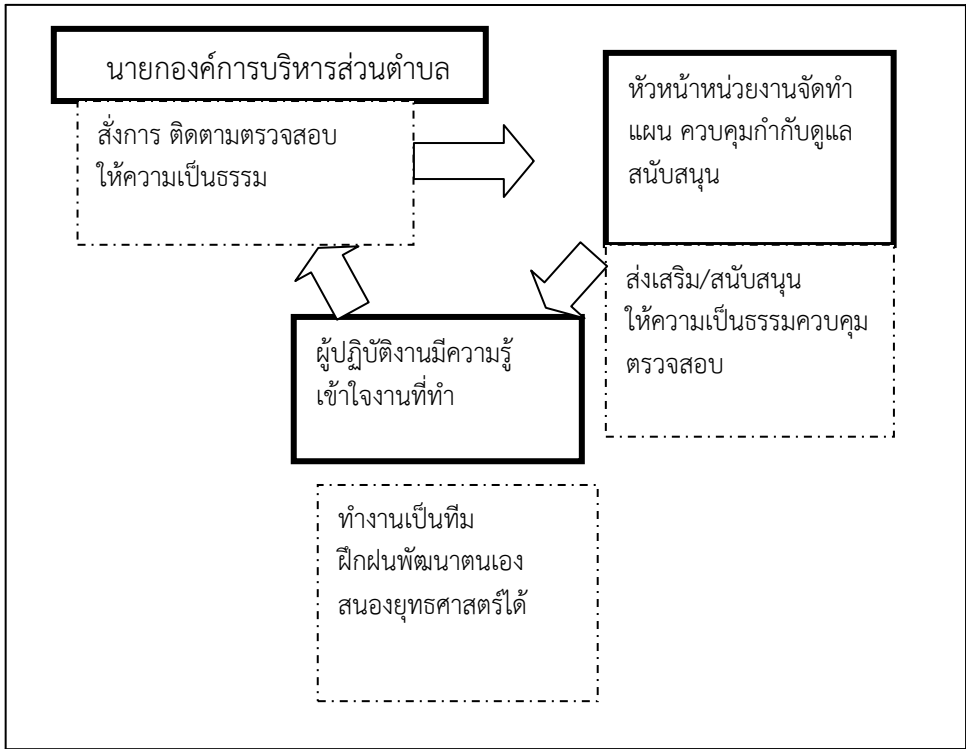
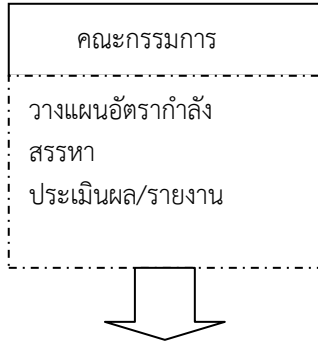
จุดแข็ง(S: strength)/โอกาส(O:Opportunity)	จุดอ่อน(W: Weakness)/อุปสรรค(T: Threat)
<p>๑. เป็นกระแสความต้องการและสนับสนุนจากสังคมและประชาชนในการให้แก้ปัญหาการทุจริต</p> <p>๒. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญและเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข</p> <p>๓. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมาย ทำหน้าที่ตรวจสอบมากขึ้น และเป็นกลไกที่สำคัญ</p> <p>๔. มีสถานที่กลางการรับชอง-เปิดชอง ประกวดราคา</p> <p>๕. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใส</p>	<p>๑. วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทยก่อเกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริตอย่างมากและกว้างไกล</p> <p>๒. ระบบราชการยังขาดการตรวจสอบ และดำเนินการอย่างจริงจังกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต</p> <p>๓. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการ รวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง</p> <p>๔. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่ายทั้งของภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคการเมือง โดยภาคราชการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ</p>

## การวิเคราะห์โครงสร้างการพัฒนาบุคลากร

### โครงสร้างปัจจุบัน



การพัฒนาบุคลากรในโครงสร้างใหม่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จะเป็นการพัฒนาโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมและใช้ระบบเปิด โดยบุคลากรสี่ส่วนที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคณะกรรมการทำหน้าที่วางแผนอัตรากำลัง สรรหาทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การโอนย้าย และประเมิณผลเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ และการต่อสัญญาจ้าง โครงสร้างการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอมที่จะปรับปรุงจึงเป็นดังนี้





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม  
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)

\*\*\*\*\*

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม อำเภอปะเหลียน จังหวัดตรัง นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามความในข้อ ๑๓ องค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

(นายประสาร แก้วพิทักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแหลมสอม